



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 2.938, DE 2019 **(Do Sr. Dr. Jaziel)**

Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que "dispõe o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências", para dispor sobre a prestação de serviços a terceiros.

DESPACHO:

APENSE-SE À(AO) PL-7839/2017.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 4º-A.

.....

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante, salvo se verificados os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho ou descumpridos os requisitos desta lei.

§ 3º É vedada a intermediação de mão de obra, salvo o trabalho temporário e as exceções previstas em legislação específica.” (NR)

“Art. 5º-B.

.....

II – especificação do serviço a ser prestado, sendo vedada sua caracterização como fornecimento de mão de obra;

.....” (NR)

“Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham com o contratante:

I – relação de pessoalidade, subordinação e habitualidade; ou

II - prestado serviços na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício nos últimos 18 (dezoito) meses.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica se os titulares ou sócios a que se referem o *caput* forem aposentados.” (NR)

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data da sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

As Leis nºs 13.429, de 31 de março de 2017, e 13.467, de 13 de julho de 2017, promoveram alterações na Lei nº 6.019, de 1974, com o objetivo de regulamentar a prestação de serviços a terceiros (a denominada terceirização), introduzindo vários dispositivos legais no diploma legal que inicialmente tratava apenas do trabalho temporário.

Embora tais alterações não tenham autorizado a prática da “pejotização”, a nova redação da lei tem gerado dúvidas e interpretações contraditórias, inclusive pela Justiça do Trabalho, criando um ambiente de insegurança jurídica, efeito oposto ao pretendido e que causa prejuízos aos trabalhadores, à previdência social e também às empresas, razão pela qual o presente projeto pretende dar clareza e exatidão às normas, evitando seu desvirtuamento.

Importante lembrar que a denominada “pejotização” é uma fraude trabalhista, uma simulação, pois consiste na contratação de trabalhador subordinado (empregado no plano dos fatos) como sócio ou titular do empregador, mecanismo voltado a mascarar vínculo empregatício por meio da formalização contratual civil. Daí se origina o neologismo “pejotização”, no sentido de transformar artificialmente um empregado em pessoa jurídica.

A atual conjuntura econômica e social revela a necessidade de o legislador atentar-se ao desvirtuamento e utilização indevida do contrato de prestação de serviços para fraudar a relação de emprego, impedindo que empresas contratantes exijam ou induzam os trabalhadores a constituir pessoas jurídicas para figurar como supostas empresas prestadoras de serviços.

Esse tipo de irregularidade tem se tornado cada vez mais comum, ocasionando uma migração dos empregos formais para os micros e pequenos empreendimentos fraudulentos. Nesse processo, não há geração de novos empregos, mas apenas o crescimento desenfreado da precarização das relações trabalhistas, acarretando consequências extremamente negativas à vida dos trabalhadores e à economia do país.

Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) emitiu a Recomendação nº 198, orientando aos Países Membros que:

“4. A política nacional deve incluir, pelo menos, medidas destinadas a:

(...)

(B) lutar contra as relações de trabalho encobertas, no contexto de, por exemplo, outras relações que podem incluir o recurso a outras formas de acordos contratuais que ocultam a verdadeira situação jurídica, entendendo-se que existe uma relação de trabalho encoberta quando um empregador considera um

empregado como se não o fosse, de uma maneira que oculta sua verdadeira condição jurídica, e que podem ser produzidas situações nas quais os acordos contratuais dão lugar a que os trabalhadores se vejam privados da proteção a que tem direito”.

Para ilustrar a gravidade do problema e a tendência à precarização que tem dominado as relações trabalhistas no Brasil, basta ver que os índices de informalidade jamais foram tão elevados, sendo que em 2017 o número de trabalhadores formais foi ultrapassado pela soma dos que trabalham sem registro na carteira de trabalho ou por conta própria, situação que se manteve desde então¹.

Um outro indicador do crescimento da “pejotização” é a constante e intensa elevação do número de Microempreendedores Individuais (MEIs), que chegou a 8,1 milhões em março de 2019², sabendo-se que parte se refere a trabalhadores “pejotizados”. Em contrapartida, o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) anunciou o fechamento de 43 mil vagas formais no mesmo mês³.

Esse contexto é extremamente preocupante, pois tem gerado a perda de direitos sociais, além de impactos na saúde e segurança do trabalhador, na medida em que, por exemplo, deixa de estar sujeitos aos limites da jornada de trabalho aplicáveis aos empregados, sendo que muitos profissionais trabalham um número excessivo de horas diárias quando “pejotizados”.

Ao ser artificialmente convertido em pessoa jurídica, o trabalhador perde o direito ao décimo terceiro salário, às horas extras, às verbas rescisórias, ao salário mínimo, ao piso salarial estadual, aos intervalos remunerados (descanso semanal remunerado e férias com adicional constitucional de um terço), ao vale-transporte, ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), entre outros direitos garantidos pela lei ou em acordos e convenções coletivas; além de trazer muita insegurança ao empregado que

¹<https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/01/31/emprego-com-carteira-segue-abaixo-de-trabalho-informal-e-por-conta-propria-em-2018.ghtml>

²<https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/04/03/pais-ja-tem-81-milhoes-de-microempreendedores-formais-veja-atividades-em-alta-entre-meis.ghtml>

³https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2019/04/24/internas_economia,751190/brazil-fecha-43-mil-vagas-de-empregos-formais-em-marco-segundo-caged.shtml

labora em tais condições, sem nenhuma garantia⁴, visto que fica sem os direitos concernentes na ocorrência do acidente de trabalho, como a garantia do emprego de um ano após o término do auxílio-doença.

O afastamento da relação de emprego em face de mero ajuste formal que observe os requisitos de validade do negócio jurídico é incompatível com o regime constitucional de proteção à relação de emprego, como elemento base para o acesso aos direitos sociais, em especial as normas do arts. 7º, I, e 170, VIII, da Constituição Federal.

A irregularidade atinge trabalhadores de quase todas as categorias, mas é mais presente em algumas delas, sendo que na área da saúde a prática da “pejotização” é conduta costumeira, sobretudo para os médicos, com intensa precarização das condições de trabalho dos profissionais da medicina.

Como nesses casos há redução remuneratória e de proteção à saúde e segurança, assim como pressão por ampliação da jornada, verificam-se inúmeros efeitos na saúde dos trabalhadores, inclusive havendo diversas pesquisas e estudos⁵ relacionando a Síndrome de *Burnout* e o erro médico⁶ às longas jornadas de trabalho dos profissionais da saúde⁷, que nesses casos (pejotização) estão desprotegidos. Obviamente, tais situações impactam não apenas os profissionais, mas também os pacientes por eles atendidos.

A contratação fraudulenta através da “pejotização” vem sendo utilizada indiscriminadamente nos mais variados ramos da economia e atinge todos os tipos de empregados, não apenas os que recebem salários mais elevados, gerando discussões tanto na justiça trabalhista, quanto em inúmeros processos administrativos que tramitam no Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF), como o de nº 11040.722120/2015-04, que trata da contratação de vendedores e gerente de recursos humanos⁸, ou nº 10166.728615/201126, que reconheceu a fraude na contratação de médicos por um hospital.

⁴http://www.lex.com.br/doutrina_25013664_PEJOTIZACAO_E_A_PRECARIZACAO_DAS_RELACOES_DE_EMPREGO.aspx

⁵ <http://files.bvs.br/upload/S/1679-4435/2015/v13n2/a5281.pdf>;;

⁶ <http://genmedicina.com.br/2018/12/10/e-possivel-evitar-erro-medico-dra-sandra-franco/>

⁷ <https://anadem.org.br/site/risco-de-morte-medicos-enfermeiros-e-tecnicos-que-trabalham-exaustos/>

⁸ <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/contraditorio/a-pejotizacao-e-a-reforma-da-previdencia-social-uma-discussao-necessaria-22042019>

Os efeitos da “pejotização” também atingem a arrecadação fiscal, como demonstram diversos estudos, inclusive da Receita Federal. Nesse sentido, estudo elaborado pelos economistas José Roberto Afonso, professor do Instituto Brasileiro de Direito Público (IDP), e Juliana Damasceno de Souza, pesquisadora do FGV Ibre, aponta que “As mudanças nas relações de trabalho, com o aumento do número de contratados como pessoa jurídica – prática chamada de pejotização –, viraram uma ameaça ao sistema de arrecadação da Previdência e podem comprometer os benefícios futuros da reforma em curso”.

Os dados estatísticos trazidos pelo estudo mostram que, entre 1996 e 2017, o número de contribuintes com renda acima de sete salários mínimos caiu 25%. Já aqueles com renda mais baixa, de até sete salários, no mesmo período, cresceram 158%.⁹

Importante frisar que as alterações ora propostas não afetam as pessoas jurídicas prestadoras de serviço que atuam efetivamente como tais, assumem os riscos da atividade empresarial e colhem os frutos do seu lucro, mas visam coibir as fraudes e os desvirtuamentos, pois conforme demonstrado acima, a “pejotização” vem sendo utilizada de modo indiscriminado para fraudar a relação de emprego, fato que gera inúmeros problemas sociais, econômicos e fiscais.

Na certeza de que o projeto ora apresentado, que foi elaborado em parceria com o Ministério Público do Trabalho, corrige problemas gerados pela lei da terceirização e pela Reforma Trabalhista, que têm prejudicado não apenas os direitos dos trabalhadores, mas a própria economia do País, pedimos apoio aos nobres Colegas para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em Brasília 16 de maio de 2019.

Deputado DR. JAZIEL

⁹ “Pejotização: salário alto fora da CLT afeta arrecadação – InfoMoney. Veja mais em: <https://www.infomoney.com.br/minhas-financas/aposentadoria/noticia/8078305/salario-alto-fora-da-clt-afeta-arrecadacao>

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
 Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
 Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
 Seção de Legislação Citada - SELEC

CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988

PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

.....

TÍTULO II
 DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

.....

CAPÍTULO II
 DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. *(Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015)*

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

- VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;
- XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; ([Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998](#))
- XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXIV - aposentadoria;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; ([Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006](#))
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;
- XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; ([Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000](#))
- a) ([Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000](#))
- b) ([Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000](#))
- XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)](#)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. [\(Parágrafo único com redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013\)](#)

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

TÍTULO VII
DA ORDEM ECONÔMICA E FINANCEIRA

CAPÍTULO I
DOS PRINCÍPIOS GERAIS DA ATIVIDADE ECONÔMICA

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; [\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 2003\)](#)

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. [\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995\)](#)

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

Art. 171. [\(Revogado pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995\)](#)

Art. 172. A lei disciplinará, com base no interesse nacional, os investimentos de capital estrangeiro, incentivará os reinvestimentos e regulará a remessa de lucros.

.....

.....

LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974

Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA,

Faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte

Lei:

.....

Art. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente. [\(Artigo com redação dada pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017\)](#)

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. [\(“Caput” do artigo acrescido pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017\)](#)

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017\)](#)

Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);

II - registro na Junta Comercial;

III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e

e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais). [*\(Artigo acrescido pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017\)*](#)

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I - relativas a:

a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;

b) direito de utilizar os serviços de transporte;

c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes. [*\(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)*](#)

Art. 5º Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta Lei. [*\(Artigo com redação dada pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017\)*](#)

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal. [*\(“Caput” do artigo acrescido pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)*](#)

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017\)](#)

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017\)](#)

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017\)](#)

§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017\)](#)

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017\)](#)

Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterá:

I - qualificação das partes;

II - especificação do serviço a ser prestado;

III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;

IV - valor. [\(Artigo acrescido pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017\)](#)

Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados. [\(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado. [\(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

Art. 6º São requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho: [\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017\)](#)

a) [\(Revogada pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017\)](#)

b) [\(Revogada pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017\)](#)

c) [\(Revogada pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017\)](#)

d) [\(Revogada pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017\)](#)

e) [\(Revogada pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017\)](#)

f) [\(Revogada pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017\)](#)

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda; [\(Inciso acrescido pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017\)](#)

II - prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede; [\(Inciso acrescido pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017\)](#)

III - prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais).
(Inciso acrescido pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017)
 Parágrafo único. (Revogado pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017)

.....

.....

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.
 Alexandre Marcondes Filho.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO I INTRODUÇÃO

Art. 1º Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho nela previstas.

Art. 2º Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos de atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. (Parágrafo

acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (Vide art. 7º, XXXII, da Constituição Federal de 1988)

Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho. (Parágrafo único acrescido pela Lei nº 4.072, de 16/6/1962, transformado em § 1º e com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicado no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

.....

FIM DO DOCUMENTO